Treasury Board of Canada Secretariat | Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Service extérieur (FS)

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association professionnelle des agents du service extérieur

Groupe : Service extérieur (tous les employés)

Date d'expiration : 2018-06-30

Canada

THE PROFESSIONAL ASSOCIATION OF FOREIGN SERVICE OFFICERS
L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU SERVICE EXTÉRIEUR

La présente convention s'applique aux classifications suivante(s) :

Code	Groupe
312	Service extérieur (FS)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Rémunérations et relations de travail
219, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2018

No de catalogue : BT42-312/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-27541-3

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

L'Association professionnelle des agents du service extérieur
412-47, rue Clarence
Ottawa (Ontario) K1N 9K1

Courriel : info@pafso.com

Table des matières

Chapitre I : généralités **1**

Article 1 : généralités 2

**Article 2 . interprétation et définitions 2

Chapitre II : questions concernant les relations de travail **5**

Article 3 : reconnaissance syndicale 6

**Article 4 : précompte des cotisations 6

Article 5 : disponibilité des moyens de communication 7

**Article 6 : information 8

**Article 7 : consultation mixte 8

**Article 8 : suspension et mesures disciplinaires 9

Article 9 : appréciation du rendement 9

Article 10 : procédure de règlement de griefs 10

Article 11 : employeur de l'extérieur 17

Chapitre III : conditions de travail **18**

**Article 12 : durée du travail 19

Article 13 : horaires de travail variables 19

**Article 14 : heures supplémentaires 21

Article 15 : indemnité de rappel au travail 23

Article 16 : disponibilité 24

Article 17 : jours fériés désignés 26

Article 18 : déplacements 28

Article 19 : fonctionnaires à temps partiel 30

**Article 20 : indemnité de départ 33

Chapitre IV : congés **35**

Article 21 : congés, généralités 36

**Article 22 : congés annuels 37

Article 23 : congé de maladie payé 40

Article 24 : congé payé pour accident du travail 41

**Article 25 : congé de maternité non payé 42
**Article 26 : congé parental non payé 46
**Article 27 : congé non payé pour s'occuper de la proche famille .. 50
**Article 28 : congé payé pour obligations familiales 51
Article 29 : congé non payé pour les obligations personnelles 52
Article 30 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux 53
**Article 31 : congé de décès payé 53
Article 32 : congé payé pour comparution 54
Article 33 : congé payé de sélection de personnel 55
Article 34 : congé d'études 55
Article 35 : assistance aux conférences et aux congrès 56
Article 36 : perfectionnement professionnel 56
Article 37 : congé d'examen 57
**Article 38 : congé pour bénévolat 57
**Article 39 : Congé payé ou non payé pour d'autres motifs 57

Chapitre V : autres conditions d'emploi 59

**Article 40 : Directives sur le service extérieur et ententes du Conseil national mixte 60
**Article 41 : élimination de la discrimination 61
Article 42 : harcèlement sexuel 61
Article 43 : droits d'inscription 61
Article 44 : sécurité d'emploi 62
Article 45 : conflits de travail 62

Chapitre VI : rémunération et durée de la convention 63

Article 46 : administration de la paye 64
Article 47 : modification de la convention 66
**Article 48 : durée de la convention 66
Article 49 : obligations religieuses 66
Article 50 : rendez-vous chez le médecin pour les fonctionnaires enceintes 66

Article 51 : réaffectation ou congé liés à la maternité 67

****Appendice A** **69**

FS : groupe du service extérieur, taux de rémunération annuels (en dollars) 69

****Appendice B** **72**

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite) 72

****Appendice C** **75**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés 76

Chapitre I : généralités

Article 1 : généralités

1.01 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité du service de carrière à l'étranger dans la fonction publique du Canada, de maintenir et de rehausser les normes professionnelles des agentes du service extérieur afin que la population et le gouvernement du Canada soient servis convenablement et efficacement dans la promotion des intérêts nationaux du Canada au Canada et à l'étranger. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des relations de travail efficaces.

1.02 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'Employeur, l'Association et les fonctionnaires du service de carrière à l'étranger qu'elle représente, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des fonctionnaires assujetties à la présente convention.

1.03 L'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et des attributions qui ne sont pas expressément diminués ou modifiés par la présente convention.

1.04 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tous autres droits d'une fonctionnaire qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

Article 2 : interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **agent négociateur** » désigne l'Association professionnelle des agents du service extérieur (bargaining agent),

« **Association** » désigne l'Association professionnelle des agents du service extérieur (Association),

« **conjoint de fait** » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé (common-law partner),

« **emploi continu** » s'entend dans le même sens que lui prête la Directive sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),

« **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer),

« **époux** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

« **fonctionnaire** » désigne le fonctionnaire qui fait partie de l'unité de négociation (employee),

« **fonctionnaire à temps partiel** » désigne un fonctionnaire qui compte en moyenne moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail d'horaire normales par semaine, mais pas moins du nombre d'heures prescrit dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (part-time employee),

« **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :

a) dans le cas d'un fonctionnaire à plein temps, le travail autorisé que le fonctionnaire exécute en dehors des heures de travail prévues par jour ou par semaine dans cette convention collective,
ou
b) dans le cas d'un fonctionnaire à temps partiel, le travail autorisé qu'il exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,
ou
c) dans le cas de tout fonctionnaire dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine,

**

« **jour de repos** » désigne, par rapport à un fonctionnaire, un jour autre qu'un jour férié où un fonctionnaire n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé (day of rest),

**

« **jour férié désigné payé** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 un jour désigné comme jour férié dans la présente convention (designated paid holiday),

« **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire régulier (double time),

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire régulier (time and one-half),

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel d'un fonctionnaire divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176) (weekly rate of pay),

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération journalier du fonctionnaire divisé par sept virgule cinq (7,5) (hourly rate of pay),

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un fonctionnaire divisé par cinq (5) (daily rate of pay),

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe du service extérieur qui est défini dans le certificat délivré le 11 mars 1968 et amendé le

10 mai 1999 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (bargaining unit).

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

a) si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette loi,
et

b) si elles sont définies dans la Loi d'interprétation et non pas dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

2.03 Les parties à la présente convention ont le désir commun de combattre les stéréotypes sexuels et, à cette fin, conviennent d'accorder au sexe féminin la même importance qu'au sexe masculin en alternant l'utilisation du féminin et du masculin dans le libellé de la présente convention. En conséquence, à moins d'indication contraire dictée par le contexte, le masculin s'entend du féminin et vice versa.

2.04 Les textes anglais et français de la présente convention sont tous deux (2) officiels.

Chapitre II : questions concernant les relations de travail

Article 3 : reconnaissance syndicale

3.01 L'Employeur reconnaît l'Association professionnelle des agents du service extérieur comme agent négociateur exclusif de tous les fonctionnaires visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 mai 1999, à l'égard des fonctionnaires du groupe Service extérieur.

Article 4 : précompte des cotisations

**

4.01 À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de toutes les fonctionnaires de l'unité de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales.

4.02 L'Association informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée sur la rémunération de chaque fonctionnaire mentionnée au paragraphe 4.01. Elle doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) mois de toute modification envisagée au montant de la retenue mensuelle autorisée.

4.03

a) Dans le cas des nouvelles fonctionnaires qui entrent dans l'unité de négociation, les dispositions du paragraphe 4.01 s'appliquent à partir du premier (1er) mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

b) Si, à l'égard d'un mois donné, la rémunération d'une fonctionnaire n'est pas suffisante pour permettre que les retenues se fassent, l'Employeur n'est pas obligé de faire ces retenues sur les payes subséquentes.

4.04 La fonctionnaire qui prouve à l'Employeur, sous la forme d'une déclaration sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu des contributions égales au montant des cotisations n'est pas assujettie au présent article à condition que sa déclaration faite sous serment soit contresignée par une représentante officielle de celui-ci.

4.05 Les montants retenus conformément au paragraphe 4.01 sont versés par chèque à l'Association dans un délai raisonnable suivant la date de déduction et sont accompagnés du nom, du numéro de paye de chaque fonctionnaire et du montant des retenues faites en son nom.

4.06 L'Employeur fait chaque mois, sur présentation des documents appropriés, le précompte révocable des primes payables à des régimes d'assurance établis par l'Association pour ses membres compris dans l'unité de négociation, à la condition que les montants ainsi retenus forment avec les cotisations syndicales une retenue mensuelle unique. L'Employeur n'est pas tenu d'informer la fonctionnaire lorsque la protection offerte par le régime d'assurance est affectée, soit par une insuffisance de gains pour couvrir les retenues, soit par son transfert à l'extérieur ou à l'intérieur de l'unité de négociation.

4.07 L'Association convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur.

Article 5 : disponibilité des moyens de communication

5.01 Les moyens de communication de l'Employeur ont pour objet d'aider à l'exécution des programmes gouvernementaux. Néanmoins, dans les situations circonscrites par les paragraphes 5.03 et 5.04 et sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accepte de coopérer en fournissant certains moyens de communication entre l'Association et les fonctionnaires en affectation à l'étranger.

5.02 L'Association convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

5.03 Service de distribution du courrier des Affaires étrangères

En dépit de toutes restrictions de l'utilisation du service du courrier du gouvernement, les services du courrier interne ministériel peuvent être utilisés pour les communications entre l'Association et les fonctionnaires en affectation à l'étranger, conformément aux politiques de l'Employeur qui s'y appliquent, telles qu'amendées de temps à autre.

5.04 Systèmes de courrier électronique ministériels

a) Les ministères permettent à l'Association d'utiliser le réseau informatique ministériel pour distribuer de l'information aux membres de l'Association, conformément aux sous-alinéas 5.04a)(i), (ii) et (iii);

   (i) L'Association s'efforce d'éviter de présenter des demandes de distribution d'avis d'informations que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Le ministère doit donner son approbation avant la distribution d'informations.

   (ii) L'Association doit fournir au représentant autorisé une copie papier et une copie électronique (prête à transmettre) des documents qu'elle désire distribuer.

   (iii) Cette approbation est obtenue du directeur ou de son délégué au niveau national; elle n'est pas refusée sans motif valable.

   (iv) Le ministère s'efforcera de transmettre l'information ainsi approuvée au moyen de son réseau informatique au plus tard deux (2) jours ouvrables (en excluant les samedis, dimanches et jours fériés désignés payés) après réception de la demande. La personne qui approuve la distribution de l'information est aussi responsable d'en assurer la distribution.

b) Le ministère établit un hyperlien au site Internet de l'Association à partir de son intranet (Infonet).

5.05 Tableaux d'affichage

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'Association pour y apposer des avis officiels de l'Association. L'Association s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Association, y compris des listes des représentants de l'Association et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

Article 6 : information

**

6.01 L'Employeur accepte de communiquer à l'Association, chaque mois, les renseignements suivants sur tous les fonctionnaires de l'unité de négociation du service extérieur, y compris ceux qui accèdent à l'unité de négociation ou qui la quittent : nom de famille, première initiale, sexe, lieu géographique, niveau de classification, ministère, type d'employé, code d'activité et statut.

6.02 L'Employeur accepte de remettre à chaque fonctionnaire un exemplaire de la présente convention. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, l'accès à la version électronique de la présente convention collective peut être accordé aux fonctionnaires. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, ou sur demande, le fonctionnaire recevra un exemplaire imprimé de la convention collective.

Article 7 : consultation mixte

7.01 Les parties reconnaissent qu'il est à leur avantage mutuel de tenir des consultations mixtes et se consultent sur les questions d'intérêt commun.

**

7.02 Les sujets devant faire l'objet de consultation mixte incluent le perfectionnement professionnel. Ces consultations peuvent également inclure les responsabilités et normes professionnelles et les charges de travail.

7.03 Sans restreindre la manière dont les parties ont convenu de se consulter, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration s'engagent à maintenir un processus de consultation avec l'Association conformément au cadre de référence sur lequel ils se sont mutuellement entendus.

Article 8 : suspension et mesures disciplinaires

8.01 Une fonctionnaire qui doit assister à une réunion dont l'objet est d'assister à une audition disciplinaire la concernant ou de rendre une mesure disciplinaire à son endroit :

a) reçoit, autant que possible, un préavis écrit d'au moins deux (2) jours avant la tenue d'une telle réunion, et de son objet,
et
b) obtient, à sa demande, qu'un représentant de l'Association assiste à la réunion, lorsqu'un tel représentant est aisément disponible.

8.02 Lorsque la fonctionnaire est suspendue de ses fonctions, est rétrogradée ou est licenciée aux termes de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension, de cette rétrogradation ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension, de la rétrogradation ou du licenciement.

**

8.03 L'Employeur informe le directeur exécutif de l'Association qu'une suspension, rétrogradation ou cessation d'emploi est survenue.

8.04 L'Employeur accepte de ne pas produire comme élément de preuve, à l'audition d'un cas de discipline, tout document qui figurerait au dossier de la fonctionnaire, mais dont l'existence n'aurait pas été portée à sa connaissance au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

8.05 Tout document ou écrit concernant une mesure disciplinaire, qui a pu être versé au dossier de la fonctionnaire, doit être détruit après un délai de deux (2) ans suivant la mesure disciplinaire prise, mais à la condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier pendant cette période. Ces périodes seront automatiquement allongées selon la durée de toute période de congé non payé de plus de trois (3) mois.

8.06 Conformément à la Loi sur l'accès à l'information et à la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Employeur permet à la fonctionnaire l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

Article 9 : appréciation du rendement

9.01 Aux fins du présent article,

a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement du fonctionnaire signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par le superviseur portant sur la façon dont le fonctionnaire s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement du fonctionnaire est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.

9.02 Avant l'examen du rendement du fonctionnaire, on lui remet :

a) la formule qui servira à cet effet;
b) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
c) si, dans le cadre de l'appréciation du rendement, la formule ou les instructions changent, ils sont remis au fonctionnaire.

9.03

a) Au début de l'affectation du fonctionnaire et annuellement par la suite, le gestionnaire établit, de concert avec le fonctionnaire, les objectifs de l'employé pour l'année.
b) S'il s'inquiète du rendement du fonctionnaire au cours de son affectation, l'Employeur l'en informe rapidement. Sauf dans les cas d'incidence défavorable sur les intérêts canadiens à l'étranger, le fonctionnaire aura une possibilité raisonnable d'améliorer son rendement pour satisfaire aux normes de rendement.

9.04

a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement du fonctionnaire, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature du fonctionnaire sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

   Une copie de la formule d'évaluation du fonctionnaire lui est remise au moment de sa signature.

b) Les représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement du fonctionnaire doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.
c) Lorsque le fonctionnaire n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire. Le fonctionnaire a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

9.05 Sur demande écrite du fonctionnaire, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une (1) fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

Article 10 : procédure de règlement de griefs

10.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

10.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les fonctionnaires et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTFP, les délais prévus par la procédure de règlement des griefs sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

10.03 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un fonctionnaire s'estimant lésé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention

Griefs individuels

10.04 Sous réserve des paragraphes 10.05 à 10.10 et conformément à l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le fonctionnaire qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification a le droit de présenter un grief :

a) touchant l'interprétation ou l'application à son égard :

(i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi,
ou

(ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
ou

b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

10.05 Le fonctionnaire ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

10.06 Nonobstant le paragraphe 10.05, le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

10.07 Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

10.08 Le fonctionnaire qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que le fonctionnaire qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

10.09 Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établi par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout état allié ou associé au Canada.

10.10 Pour l'application du paragraphe 10.09, tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout état allié ou associé au Canada.

10.11 Sauf indication contraire dans la présente convention, la procédure de règlement des griefs comprend les paliers suivants :

a) palier 1 : le niveau de gestion autorisé pour répondre aux griefs au palier 1 (tous les ministères);
b) paliers 2 et 3 : palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces palier(s) a (ont) été établi(s) dans les ministères et organismes (tous les ministères à l'exception du ministère des Affaires étrangères et du ministère du Commerce international);
c) dernier palier : l'administrateur général ou son représentant autorisé (tous les ministères).

10.12 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un fonctionnaire pour un motif déterminé, conformément à l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief sera présenté au dernier palier seulement.

10.13 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les fonctionnaires assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux fonctionnaires au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les fonctionnaires auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Association.

Les paragraphes 10.14 à 10.29 ne s'appliquent qu'aux griefs individuels et collectifs

10.14 Le fonctionnaire s'estimant lésé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou à son chef de service local qui, immédiatement :

a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
b) remet au fonctionnaire s'estimant lésé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

10.15 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé.

De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel le fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

10.16 Le grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

10.17 Le fonctionnaire s'estimant lésé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association.

10.18 L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

10.19 Au premier palier de la procédure, le fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 10.13, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

10.20 L'Employeur répond normalement au grief, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction au fonctionnaire s'estimant lésé, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

10.21 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, le fonctionnaire s'estimant lésé peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

10.22 L'Employeur répond normalement au grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

10.23 Lorsque l'Association représente le fonctionnaire s'estimant lésé dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, envoie en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Association et au fonctionnaire s'estimant lésé.

10.24 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour le fonctionnaire s'estimant lésé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

10.25 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

10.26 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Association.

10.27 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé et, s'il y a lieu, l'Association, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

10.28 Le fonctionnaire s'estimant lésé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou à son chef de service.

10.29 Le fonctionnaire s'estimant lésé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

Renvoi à l'arbitrage : griefs individuels

10.30 Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement :

a) au sujet de l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,
ou
c) au sujet d'un licenciement ou d'une rétrogradation conformément à l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de son règlement d'exécution.

10.31 Lorsque le grief que le fonctionnaire s'estimant lésé peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, il n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Association signifie de la façon prescrite :

a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage, et

b) son accord de représenter le fonctionnaire dans la procédure d'arbitrage.

Griefs collectifs

10.32 Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et des paragraphes 10.14 à 10.29 de la présente convention collective et conformément à leurs dispositions, l'Association peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

10.33 Présentation d'un grief collectif

(1) L'agent négociateur d'une unité de négociation peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

(2) La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention, par l'agent négociateur, du consentement écrit de chacun des fonctionnaires concernés de la manière prévue par règlement. Le consentement d'un fonctionnaire ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.

(3) Le grief collectif ne peut concerner que les fonctionnaires d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

(4) L'agent négociateur ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

(5) Nonobstant le paragraphe (4), l'agent négociateur ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

(6) Si, relativement à toute question, un fonctionnaire se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, l'agent négociateur ne peut l'inclure parmi les fonctionnaires pour le compte desquels il présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que le fonctionnaire qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief collectif en vertu du présent article.

(7) L'agent négociateur ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établi par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout état allié ou associé au Canada.

(8) Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout état allié ou associé au Canada.

10.34 Retrait d'un grief collectif

(1) Tout fonctionnaire visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Association qu'il ne désire plus y souscrire.
(2) Une fois l'avis reçu par l'Association, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard du fonctionnaire.

10.35 Renvoi à l'arbitrage

(1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'agent négociateur peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
(2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
(3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Griefs de principe

10.36 Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'Employeur ou l'Association peut, selon le cas, présenter un grief à l'Association ou à l'Employeur autorisé à traiter le grief. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

10.37 La procédure de règlement des griefs ne compte pas plus d'un (1) palier.

10.38 L'Employeur et l'Association doivent chacun désigner un représentant et se communiquer le titre de la personne ainsi désignée.

10.39 L'Employeur et l'Association peuvent présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 10.36, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Association, selon le cas, est notifié et du jour où il a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

10.40 L'Employeur et l'Association répondent normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

10.41 L'Employeur ou l'Association, selon le cas, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

10.42 Renvoi à l'arbitrage

La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage, conformément aux articles 221 et 222 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Article 11 : employeur de l'extérieur

11.01 Lorsque, à la demande de l'Employeur, une fonctionnaire exerce des fonctions à l'extérieur de la fonction publique dont l'exécution n'est ni sous le contrôle ni sous la direction de l'Employeur, les dispositions de la présente convention, à l'exception de l'article 20 : indemnité de départ, ne s'appliquent pas à son cas. Lorsque cette fonctionnaire cesse d'exercer ses fonctions, son droit à l'indemnité de départ prévu à l'article 20 est réduit du montant de toute indemnité de départ qu'elle aura reçue de n'importe quel Employeur de l'extérieur de la fonction publique sous la direction et le contrôle duquel elle exerçait ses fonctions.

Chapitre III : conditions de travail

Article 12 : durée du travail

12.01 Semaine normale de travail

a) La semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, du lundi jusqu'au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

**

b) Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire a le droit de choisir et de demander un horaire flexible entre 6 h et 18 h et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

**

c) Lorsque la journée et/ou la semaine de travail normale dans les missions à l'étranger sont autres que celles prévues à l'alinéa a), l'Employeur fournira une liste de ces missions à l'Association. Cette liste peut être modifiée par consentement mutuel.

12.02 Semaine de travail comprimée

a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.01, sur demande du fonctionnaire et avec l'approbation de l'Employeur, le fonctionnaire peut répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours complets à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, le fonctionnaire travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

b) Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit fonctionnaire doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

c) La mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

d) Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, il y a entente entre l'Employeur et le fonctionnaire en ce qui a trait à la méthode de relevé des présences.

Article 13 : horaires de travail variables

13.01 L'Employeur et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux fonctionnaires à l'intention desquelles des horaires de travail variables sont approuvés conformément au paragraphe 12.02. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

13.02 Il est convenu que la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des dépenses ou des coûts supplémentaires du seul fait du changement d'horaire.

13.03 Conditions générales

a) Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures aux heures d'une journée normale de travail prévues dans la présente convention; les heures de début et de fin sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et une moyenne de cinq (5) jours de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

c) L'horaire doit prévoir une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine pendant toute la durée de l'horaire. Au moins deux (2) jours civils de repos consécutifs sont prévus en tout temps, sauf quand un jour férié payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos.

13.04 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions

« **Taux de rémunération journalier** » ne s'applique pas.

Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 18.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire de travail journalier de la fonctionnaire au cours d'une journée normale de travail.

Jours fériés payés

a) Un jour férié payé correspond à la durée journalière normale du travail prévue dans la présente convention.

b) La fonctionnaire qui travaille un jour férié payé est rémunérée, en plus de la rémunération de la journée normale de travail prévue dans la présente convention, au tarif et demi (1 1/2) pour chaque période complète de quinze (15) minutes travaillée.

Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 46.04 est convertie en heures.

Article 14 : heures supplémentaires

14.01 Exclusion

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui participe à des activités sociales sauf s'il a obtenu une autorisation préalable ou sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

14.02 Généralités

a) Sous réserve du paragraphe 14.01, le fonctionnaire a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire :

   (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales,
   et
   (ii) quand le fonctionnaire ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

b) Les fonctionnaires doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

14.03 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de travail prévu à l'horaire

Sous réserve du paragraphe 14.02, le fonctionnaire qui est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires un jour normal de travail est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives pour chaque période complète de quinze (15) minutes.

14.04 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de repos

a) Sous réserve du paragraphe 14.02, le fonctionnaire qui, à la demande de l'Employeur, est tenu de se présenter au travail et de travailler un jour de repos est rémunéré pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire;

b) le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept virgule cinq (7,5) heures;

c) le deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent :

   (i) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;

(ii) nonobstant l'alinéa b) et le sous-alinéa c)(i) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail.

14.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve du paragraphe 14.02, le fonctionnaire qui, à la demande de l'Employeur, est tenu de se présenter au travail et s'y présente un jour de repos touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

a) la rémunération pour chaque période complète de quinze (15) minutes effectuée au tarif applicable des heures supplémentaires;
ou
b) la rémunération équivalant à une période minimale de trois (3) heures au tarif applicable des heures supplémentaires, sauf que ce paiement minimum ne s'applique que la première fois qu'il se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où il s'y présente la première fois.

14.06 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les huit (8) semaines qui suivent la date à laquelle elle est réclamée.

14.07 Congé compensatoire

a) La rémunération acquise en vertu du présent article et de l'article sur les jours fériés désignés est versée en argent ou, après accord mutuel entre le fonctionnaire et l'Employeur, sous la forme d'un congé payé équivalent.
b) L'Employeur se réserve le droit d'obliger le fonctionnaire de prendre les congés accumulés en vertu du présent article, mais, en ce faisant, il s'efforcera d'accorder ces congés au moment choisi par le fonctionnaire.

**

c) Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération horaire du fonctionnaire au 30 septembre.

14.08 Frais de transport

a) Le fonctionnaire qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées au paragraphe 14.05, et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

(i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé au fonctionnaire qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si le fonctionnaire se déplace au moyen de sa propre voiture,
ou

(ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

b) Sauf si le fonctionnaire est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

14.09 Indemnité de repas (heures supplémentaires)

**

a) Un fonctionnaire qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail figurant à son horaire, bénéficie du remboursement de douze dollars (12 $) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée au fonctionnaire pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

b) Lorsqu'un fonctionnaire effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12 $) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée au fonctionnaire pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

c) Les alinéas 14.09a) et b) ne s'appliquent pas au fonctionnaire en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

Article 15 : indemnité de rappel au travail

15.01 Exclusion

La fonctionnaire qui est rappelée au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
ou

b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où la fonctionnaire commence à travailler.

15.02

a) La fonctionnaire qui est rappelée au travail :

(i) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou

(ii) son jour de repos,
ou

(iii) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail,

et qui rentre au travail, touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

(iv) trois (3) heures rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires, sauf que cette rémunération ne s'applique que la première (1re) fois qu'elle se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où elle s'y présente la première (1re) fois; cette rémunération comprend toute indemnité de rentrée au travail versée conformément aux dispositions de la présente convention ayant trait aux indemnités de rentrée au travail,
ou

(v) la rémunération de chaque période complète de quinze (15) minutes de travail au tarif applicable des heures supplémentaires,

à condition que la période travaillée par la fonctionnaire ne soit pas accolée à ses heures de travail normales.

b) Les fonctionnaires à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(iv),mais à celui qui est indiqué au paragraphe 19.07.

15.03 Sauf si la fonctionnaire est tenue par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Article 16 : disponibilité

16.01 Exclusion

Le fonctionnaire qui est en disponibilité et qui reçoit un appel au travail ou est tenu de répondre aux appels téléphoniques ou aux appels sur ligne de transmission de données peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler chez lui ou à un autre endroit qui convient à l'Employeur et recevoir, pour ses heures de travail, la rémunération prévue à l'alinéa 16.05b). Dans ce cas, le fonctionnaire n'a pas droit à la rémunération indiquée au sous-alinéa 16.05a)(ii).

16.02 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

16.03 Le fonctionnaire désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de télécommunications et, selon les instructions de l'Employeur, pouvoir :

a) rentrer au travail au lieu désigné par l'Employeur dans le délai fixé par ce dernier, s'il est appelé à le faire,
ou
b) répondre aux appels téléphoniques ou aux appels sur ligne de transmission de données reçus de sources autorisées par l'Employeur.

16.04 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité au fonctionnaire qui est incapable de se présenter au travail conformément à l'alinéa 16.03a) lorsqu'il est tenu de le faire, ou qui ne répond pas aux appels conformément à l'alinéa 16.03b).

16.05

a) Le fonctionnaire en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail à un lieu désigné par l'Employeur et qui s'y présente effectivement touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :

   (i) la rémunération au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes travaillée,
   ou
   (ii) un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif applicable des heures supplémentaires; cependant, ce minimum ne s'applique que la première (1re) fois que le fonctionnaire est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures à compter de la première (1re) fois où il s'y présente. Cette rémunération ne s'applique pas aux fonctionnaires à temps partiel, qui reçoivent le paiement minimum versé conformément au paragraphe 19.08.

b) Le fonctionnaire qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, le fonctionnaire touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

(i) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
ou

(ii) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un fonctionnaire effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où le fonctionnaire commence à travailler.

16.06 Sauf si le fonctionnaire est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Article 17 : jours fériés désignés

17.01 Exclusion

Les paragraphes 17.05 et 17.06 ne s'appliquent pas à la fonctionnaire qui est tenue de participer à des activités sociales sauf si elle a obtenu une autorisation préalable et est tenue par l'Employeur d'y assister.

17.02 Sous réserve du paragraphe 17.03, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les fonctionnaires :

a) le jour de l'An,
b) le Vendredi saint,
c) le lundi de Pâques,
d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
e) la fête du Canada,
f) la fête du Travail,
g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
h) le jour du Souvenir,
i) le jour de Noël,
j) le lendemain de Noël,
k) un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national, et
l) un (1) autre jour l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille la fonctionnaire ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août.

17.03 Le paragraphe 17.02 ne s'applique pas à la fonctionnaire qui est absente en congé non payé à la fois son jour de travail normal qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé.

17.04 Jour férié qui tombe un jour de repos

a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 17.02 coïncide avec un jour de repos de la fonctionnaire, le jour férié est reporté à son premier jour de travail normal qui suit son jour de repos.

b) Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 17.02 coïncident avec les jours de repos consécutifs de la fonctionnaire, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos.

17.05 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'une fonctionnaire est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 17.04 :

a) le travail exécuté par elle le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme un travail exécuté un jour de repos,
et

b) le travail accompli par elle le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme un travail accompli un jour férié.

17.06 Rémunération du travail effectué un jour férié payé

a) La fonctionnaire qui est tenue par l'Employeur de rentrer au travail et de travailler un jour férié payé touche, en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé le jour férié payé, la rémunération de chaque période complète de quinze (15) minutes de travail qu'elle effectue le jour férié au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives pour chaque période complète de quinze (15) minutes.

b) Lorsque la fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail d'horaire et qui suit immédiatement un jour de repos pendant lequel elle a également travaillé et pour lequel elle touche une rémunération d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 14.04b), elle touche, en sus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé le jour férié, le tarif double pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.

La rémunération que la fonctionnaire aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour-là est sept virgule cinq (7,5) heures à tarif normal.

17.07 Indemnité de rentrée au travail

Lorsqu'une fonctionnaire est tenue de se présenter au travail un jour férié désigné payé et qu'elle se présente effectivement au travail, elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 17.06,
ou

b) la rémunération équivalant à une période minimale de trois (3) heures au tarif applicable des heures supplémentaires, sauf que ce paiement minimum ne s'applique que la première (1re) fois qu'elle se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où elle se présente la première (1re) fois.

17.08 Les heures de travail effectuées un jour férié désigné payé peuvent être rémunérées en congé payé équivalent, conformément au paragraphe 14.07.

17.09 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de congé payé ou est reporté par suite de l'application du paragraphe 17.04, ledit jour n'est pas compté comme un jour de congé.

Article 18 : déplacements

18.01 Sous réserve du paragraphe 35.05, l'indemnité de déplacement sera versée pour des déplacements liés à des affectations à l'étranger, à des cours, à des séances de formation et à des conférences et colloques à caractère professionnel, si le fonctionnaire est tenu par l'Employeur d'y assister.

18.02 Lorsqu'un fonctionnaire est tenu par l'Employeur de faire un voyage en dehors de sa zone d'affectation et pour le compte du gouvernement, au sens que l'Employeur donne habituellement à ces expressions, et qu'un tel déplacement est approuvé et le moyen de transport déterminé par l'Employeur, il a droit à une indemnité qui est déterminée seulement par le paragraphe 18.04. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne dure pas plus de trois (3) heures.

18.03 Aux fins du paragraphe 18.04, le temps de déplacement qui donne lieu à une indemnité est le suivant :

a) dans le cas des déplacements par transport public, le temps compris entre l'heure de départ selon l'horaire et l'heure d'arrivée à destination, sauf que dans le cas des déplacements par avion le temps normal de trajet en taxi à destination et en provenance d'un aéroport est aussi considéré comme temps de déplacement;
b) dans le cas des déplacements en automobile privée, le temps normal, déterminé par l'Employeur, pour aller du lieu de résidence ou de travail du fonctionnaire directement à destination et, à son retour, directement à sa résidence ou à son lieu de travail;
c) lorsque le fonctionnaire demande une autre heure de départ, un autre itinéraire et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

18.04 Sous réserve du paragraphe 18.01, lorsque le fonctionnaire est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 18.02 et 18.03 :

a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage, mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale;

b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
et

(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif simple;

c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, le fonctionnaire est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif simple.

18.05 Sous réserve du paragraphe 18.01, lorsque le fonctionnaire est tenu de voyager à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis, ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 18.02 et 18.03 :

a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage, mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale;

b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
et

(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif simple;

c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, le fonctionnaire est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif simple.

18.06 Congé compensatoire

À la demande du fonctionnaire et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé et assujetti au paragraphe 14.07 Congé compensatoire.

18.07 Congé pour le fonctionnaire en déplacement

a) Le fonctionnaire tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, le fonctionnaire a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.

c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 14.07b) et c).

d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

Article 19 : fonctionnaires à temps partiel

19.01 Les fonctionnaires à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention proportionnellement à leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à l'horaire hebdomadaire de travail normal des fonctionnaires à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

19.02 Les fonctionnaires à temps partiel sont rémunérées au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

19.03 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent seulement pendant une semaine où une fonctionnaire à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

19.04 Les congés ne seront accordés que pendant les périodes où il est prévu que les fonctionnaires sont tenues de remplir leurs fonctions.

19.05 Jours fériés désignés

La fonctionnaire à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales pendant la période d'emploi à temps partiel.

19.06 Nonobstant le paragraphe 19.02, lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les fonctionnaires à temps plein à l'article 17, elle est rémunérée au tarif et demi (1 1/2) pour chaque période complète de quinze (15) minutes travaillée.

19.07 Rappel au travail

Lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 15.02 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, la fonctionnaire à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au tarif simple.

19.08 Rentrée au travail

Sous réserve du paragraphe 19.03, lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel réunit les conditions pour recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées à titre d'indemnité de rappel au travail conformément à l'alinéa 14.05b), ou a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées pendant une période de disponibilité, conformément au sous-alinéa 16.05a)(ii), elle doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au tarif simple.

19.09 Congés annuels

La fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 22.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la fonctionnaire, par mois;

b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la fonctionnaire, par mois;

c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la fonctionnaire, par mois;

d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la fonctionnaire, par mois;

e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la fonctionnaire, par mois;

f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la fonctionnaire, par mois;

g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la fonctionnaire, par mois.

19.10 Congés de maladie

La fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

19.11 Administration des congés annuels et des congés de maladie

a) Aux fins de l'application des paragraphes 19.09 et 19.10, lorsque la fonctionnaire n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.

b) La fonctionnaire qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit une fonctionnaire à temps plein.

19.12 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 20 : indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin de déterminer leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années complètes, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de la fonctionnaire à son poste d'attache à la date de sa cessation d'emploi, afin de déterminer l'indemnité de départ.

19.13 Rémunération

Au cours d'une période d'emploi, la fonctionnaire à temps partiel est admissible à une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux maximal de son niveau lorsqu'elle justifie de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au tarif simple. La date d'augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle sera le premier (1er) jour de travail suivant la fin des heures de travail indiquées dans le présent paragraphe.

Article 20 : indemnité de départ

20.01 Lors du calcul des indemnités en vertu du présent article, le taux de rémunération hebdomadaire indiqué dans le présent article est le taux de rémunération hebdomadaire auquel le fonctionnaire a droit pour sa classification.

20.02 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.03, le fonctionnaire touche des indemnités de départ calculées selon son taux de rémunération hebdomadaire :

**

a) dans le cas du fonctionnaire qui est l'objet d'une première mise en disponibilité, pour la première (1re) année d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365);

b) dans le cas du fonctionnaire qui est l'objet d'une seconde mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle le fonctionnaire a déjà reçu une indemnité de départ au terme de l'alinéa a) ci-dessus;

c) si un fonctionnaire décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) semaines, sans tenir compte des autres indemnités payables;

d) lorsque le fonctionnaire justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité ou lorsque le fonctionnaire justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, conformément à l'alinéa 12(1)d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines;

e) lorsque le fonctionnaire justifie de plus d'une (1) année d'emploi continue et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

20.03 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite à l'égard de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi au sein de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

**

Pour plus de précision, le montant tenant lieu d'indemnités de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite) versé en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 de l'appendice B ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 20.03.

**

20.04 Nomination à un poste chez un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice B.

**

20.05 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice B.

Chapitre IV : congés

Article 21 : congés, généralités

21.01

a) Dès qu'une fonctionnaire devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de la fonctionnaire pour la journée en question.

c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 31.02, Congé de décès payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

21.02 La fonctionnaire conserve le nombre de jours de congé payé acquis, mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle y devient assujettie.

21.03 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à une fonctionnaire pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels.

21.04 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès de la fonctionnaire ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à la fonctionnaire un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par la fonctionnaire, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

21.05 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept heures virgule cinq (7,5) heures.

21.06 Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire la fonctionnaire pour la journée en question à l'exception du congé de deuil payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

21.07

a) Dès qu'une fonctionnaire devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures sur la base d'un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

b) Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer la fonctionnaire, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours sur celle la base de sept virgule cinq (7,5) heures équivalant à un (1) jour.

Article 22 : congés annuels

22.01 L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

22.02 Acquisition des congés annuels

Le fonctionnaire qui a reçu au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération normale au cours d'un mois civil quelconque d'une année de référence pour congé annuel acquiert des crédits de congé annuel pour le mois en question selon les modalités suivantes :

a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où l'anniversaire de sa huitième (8e) année de service survient;
b) douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois au cours duquel son huitième (8e) anniversaire de service survient;
c) treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

**

22.03

a) Aux fins des paragraphes 22.02 et 22.15 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
b) Aux fins du paragraphe 22.03 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

22.04 Droit aux congés

Le fonctionnaire a droit aux congés annuels selon le nombre de crédits qu'il a acquis mais le fonctionnaire qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de référence pour congé annuel.

22.05 Tableau des congés annuels

Dans la mesure du possible, les congés annuels sont prévus à des dates acceptables pour le fonctionnaire. Toutefois, les périodes de congé sont établies par l'Employeur en tenant compte des nécessités du service.

22.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un fonctionnaire se voit accorder :

a) un autre congé payé,
ou
b) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si le fonctionnaire le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

22.07 Report des congés annuels

a) Les fonctionnaires doivent normalement prendre leurs congés annuels pendant leur année d'acquisition.

**

b) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un fonctionnaire n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il a droit, la portion inutilisée des congés annuels jusqu'à concurrence de trois cents (300) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel qui dépassent trois cents (300) heures seront automatiquement payés en argent au taux horaire de rémunération du fonctionnaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

**

c) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis, mais non utilisés peuvent, sur demande du fonctionnaire et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux horaire de rémunération du fonctionnaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

**

d) Nonobstant l'alinéa b), quand, à la date où il est assujetti à la présente convention, le fonctionnaire a à son crédit plus de trois cents (300) heures de congé annuel non utilisées acquises au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées en argent au plus tard le 31 août de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent trois cents (300) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et sera calculé au taux horaire de rémunération du fonctionnaire selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année précédente applicable de congé annuel.

22.08 Rappel de congé annuel

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un fonctionnaire est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage pour :

a) se rendre à son lieu de travail,
et
b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en congé annuel après avoir complété l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

22.09 Le fonctionnaire n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes du paragraphe 22.08, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

22.10 Congé annuel au moment de la cessation de l'emploi

Lorsque le fonctionnaire décède ou met fin à son emploi d'une autre façon, il ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre d'heures de congé annuel acquises, mais non utilisées à son crédit par le taux de rémunération horaire applicable au fonctionnaire juste avant la cessation de son emploi.

22.11 Nonobstant les dispositions du paragraphe 22.10, tout fonctionnaire dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, pour abandon de poste, a droit au paiement dont il est question au paragraphe 22.10, s'il en fait la demande dans un délai d'un an moins un (1) jour suivant la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

22.12 Annulation de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit, il rembourse au fonctionnaire la partie non remboursable des contrats passés et des réservations faites par lui à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. Le fonctionnaire s'efforce dans toute la mesure du possible de réduire les pertes subies.

22.13 Lorsque le fonctionnaire le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet au fonctionnaire, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

22.14

a) Nonobstant le paragraphe 22.10, le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme énuméré à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

b) L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un fonctionnaire qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que le fonctionnaire ainsi muté ait droit à ces crédits et choisisse de les transférer.

22.15

a) Le fonctionnaire a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 22.03.

**

b) Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 22.15a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 22.07 visant le report et l'épuisement des congés annuels.

Article 23 : congé de maladie payé

23.01 Crédits

Toute fonctionnaire acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

23.02 Attribution des congés de maladie

Toute fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) qu'elle puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

b) qu'elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires,
et

c) à moins d'indications contraires de la part de l'Employeur, une déclaration signée par la fonctionnaire indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 23.02a).

23.03 La fonctionnaire n'a pas droit à un congé de maladie payé au cours de toute période où elle est en congé non payé ou en situation de suspension.

23.04 Lorsqu'une fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, qu'elle n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

23.05 Lorsque la fonctionnaire n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 23.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due la fonctionnaire.

23.06 Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique, mais non utilisés par une fonctionnaire qui est mise en disponibilité lui seront rendus si elle est réengagée dans la fonction publique.

23.07 L'Employeur convient qu'une fonctionnaire ne peut être licenciée pour incapacité, conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, à une date antérieure à celle à laquelle la fonctionnaire aura utilisé ses crédits de congé de maladie, sauf si l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 24.

23.08 La fonctionnaire qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensatoire ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensatoire, si la fonctionnaire le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

Article 24 : congé payé pour accident du travail

24.01 Le fonctionnaire bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que le fonctionnaire est incapable de travailler en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de sa part,
ou
b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et survenant en cours d'emploi,

si le fonctionnaire convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle le fonctionnaire ou son agent a payé la prime.

Article 25 : congé de maternité non payé

25.01 Congé de maternité non payé

a) La fonctionnaire qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b) Nonobstant l'alinéa a) :

(i) si la fonctionnaire n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de la fonctionnaire est hospitalisé,
ou

(ii) si la fonctionnaire a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle la fonctionnaire n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d) L'Employeur peut exiger de la fonctionnaire un certificat médical attestant son état de grossesse.

e) La fonctionnaire dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 23 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 23 ayant trait au congé de maladie payé comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f) Sauf exception valable, la fonctionnaire doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.02 Indemnité de maternité

a) La fonctionnaire qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la fonctionnaire ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle la fonctionnaire reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles la fonctionnaire aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période ou du Régime québécois d'assurance parentale.

et

**

(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

d) À la demande de la fonctionnaire, le paiement dont il est question au sous-alinéa 25.02c)(i), et allant jusqu'à quatre (4) semaines conformément au sous-alinéa 24.02c)ii), sera calculé de façon estimative et sera avancé à la fonctionnaire. Des corrections seront faites lorsque la fonctionnaire fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

e) L'indemnité de maternité à laquelle la fonctionnaire a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et la fonctionnaire n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de la fonctionnaire à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé,

(ii) dans le cas de la fonctionnaire qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la fonctionnaire par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel la fonctionnaire a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la fonctionnaire qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

i) Si la fonctionnaire devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence. Aucun ajustement à l'indemnité de maternité ne sera fait s'il avait pour résultat une diminution dans l'indemnité de maternité.

j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la fonctionnaire.

25.03 Indemnité de maternité spéciale pour les fonctionnaires totalement invalides

a) La fonctionnaire qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 25.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 25.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 25.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

b) La fonctionnaire reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 25.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

25.04 Dispositions transitoires

La fonctionnaire qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du présent article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

Article 26 : congé parental non payé

26.01 Congé parental non payé

a) Le fonctionnaire qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b) Le fonctionnaire qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande du fonctionnaire et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

(i) si le fonctionnaire n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou

(ii) si le fonctionnaire a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle le fonctionnaire n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e) Le fonctionnaire qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f) L'Employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande du fonctionnaire;
(ii) accorder au fonctionnaire un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
(iii) demander au fonctionnaire de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

26.02 Indemnité parentale

a) Le fonctionnaire qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'il :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 25.02a)(iii) (B), le cas échéant;
(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, le fonctionnaire dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail du fonctionnaire ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

(i) dans le cas du fonctionnaire assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle le fonctionnaire touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption d'assurance-emploi auxquelles le fonctionnaire aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) dans le cas d'une fonctionnaire ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

(iv) dans le cas du fonctionnaire ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure

ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 25.02 (c)(iii) pour le même enfant.

d) À la demande de la fonctionnaire ou de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 26.02c)(i), et allant jusqu'à quatre (4) semaines conformément au sous-alinéa 25.02c)(ii), sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée ou à la fonctionnaire. Des corrections seront faites lorsque la fonctionnaire ou l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

e) Les indemnités parentales auxquelles la fonctionnaire a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et la fonctionnaire n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de la fonctionnaire à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

(ii) dans le cas de la fonctionnaire qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la fonctionnaire par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel la fonctionnaire a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la fonctionnaire qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

i) Si la fonctionnaire devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence. Aucun rajustement à l'indemnité de maternité ne sera fait s'il avait pour résultat une diminution dans l'indemnité de maternité.

j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la fonctionnaire.

k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentales ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

26.03 Indemnité parentale spéciale pour les fonctionnaires totalement invalides

a) Le fonctionnaire qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 26.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 26.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 26.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

b) Le fonctionnaire reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 26.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles le fonctionnaire aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

26.04 Dispositions transitoires

Le fonctionnaire qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de cet article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

Article 27 : congé non payé pour s'occuper de la proche famille

27.01 Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.

**

27.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), de l'enfant en tutelle du fonctionnaire, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille, des grands-parents du fonctionnaire ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence.

27.03 Sous réserve du paragraphe 27.02, le fonctionnaire bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

a) le fonctionnaire en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
c) la durée totale des congés accordés au fonctionnaire en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
d) le congé accordé pour une période d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;
e) nonobstant le paragraphe 27.02 et l'alinéa 27.03b) ci-dessus, un fonctionnaire qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut être accordé un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant que le fonctionnaire reçoit ou est en attente de ces prestations;
f) la période du congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus, seulement pendant les périodes où le fonctionnaire fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

27.04 Le fonctionnaire qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

Article 28 : congé payé pour obligations familiales

**

28.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), des enfants nourriciers, de l'enfant en tutelle du fonctionnaire, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), des parents de l'époux ou du conjoint de fait du fonctionnaire, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents du fonctionnaire, du petit-fils ou de la petite-fille, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ou de tout parent avec qui le fonctionnaire est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec le fonctionnaire

28.02 Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

28.03 Sous réserve du paragraphe 28.02, l'Employeur accorde au fonctionnaire un congé payé dans les circonstances suivantes :

a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été informé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et pour permettre à ce dernier de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

d) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris des jours différents;

**

e) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été informé de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

**

f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie

**

g) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 28.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été informé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

28.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un fonctionnaire obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 28.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si le fonctionnaire le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétablie pour utilisation ultérieure.

Article 29 : congé non payé pour les obligations personnelles

29.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé au fonctionnaire pour ses obligations personnelles;

b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé au fonctionnaire pour ses obligations personnelles;

c) le fonctionnaire a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième fois de chacun des congés prévus aux alinéas a) et b). Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

Article 30 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

30.01 À la demande de la fonctionnaire, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la fonctionnaire dont l'époux est déménagé de façon permanente et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la fonctionnaire dont l'époux est déménagé temporairement.

Article 31 : congé de décès payé

**

31.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier) le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), l'enfant propre du fonctionnaire (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru et un parent demeurant en permanence dans le ménage du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence :

**

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, le fonctionnaire est admissible à un congé de décès payé. Ce congé de décès payé, que détermine le fonctionnaire, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Au cours de cette période lui sont payés les jours qui ne sont pas ses jours normaux de repos. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

**

b) À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

**

c) Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,

(i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,

(ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration,

et

(iii) l'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

31.02 Le fonctionnaire a droit à un (1) jour de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, et des grands-parents de l'époux.

31.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 31.01 ou 31.02, celui-ci bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.

31.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de décès ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux paragraphes 31.01 et 31.02.

Article 32 : congé payé pour comparution

32.01 L'Employeur accorde un congé payé à la fonctionnaire pour la période de temps où elle est tenue :

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
b) de faire partie d'un jury;
ou
c) d'assister, sur assignation ou citation comme témoin à une procédure, à l'exception d'une procédure à laquelle elle est partie, qui a lieu :
   (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
   (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
   (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où elle exerce les fonctions de son poste;
   (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à obliger des témoins à comparaître devant lui;
   ou
   (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

Article 33 : congé payé de sélection de personnel

33.01 Lorsque le fonctionnaire prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel, s'il y a lieu, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens des annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Article 34 : congé d'études

34.01 Sous réserve des restrictions opérationnelles et budgétaires, telles que déterminées par l'Employeur, toute fonctionnaire peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir ou d'entreprendre un programme d'études spécialisées dans un domaine qui intéresse particulièrement le service extérieur du Canada.

34.02 La fonctionnaire qui bénéficie de ce congé d'études non payé peut recevoir une indemnité de congé d'études tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son salaire de base. Lorsqu'elle reçoit un octroi ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de l'octroi ou de la bourse d'études.

34.03 Toute indemnité dont bénéficie une fonctionnaire et qui ne constitue pas une partie de son traitement de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de congé d'études non payé.

34.04 Les indemnités que reçoit la fonctionnaire peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'études non payé et la fonctionnaire est notifiée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

34.05 À titre de condition d'octroi d'un congé d'études non payé, toute fonctionnaire doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'elle reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée.

34.06 Si la fonctionnaire, pour des raisons qu'elle peut contrôler, abandonne le cours ou le programme d'études spécialisées ou ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours ou cesse d'occuper son emploi avant, sauf en cas de décès ou de licenciement, l'expiration de la période qu'elle s'est engagée à travailler après son cours, elle rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, au cours de son congé d'études, ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

Article 35 : assistance aux conférences et aux congrès

35.01 Tout fonctionnaire a l'occasion, sous réserve des nécessités du service et des contraintes budgétaires telles que déterminées par l'Employeur, d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, afin de profiter d'un échange de connaissances avec des collègues de la profession et de profiter de leur expérience. L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès.

35.02 Tout fonctionnaire qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur, pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.

35.03 Tout fonctionnaire invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.

35.04 Le fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 14 : heures supplémentaires, relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent article.

35.05 Le fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 18 : déplacements, relativement aux heures passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions du présent article, à moins qu'il soit tenu d'y assister par l'Employeur.

Article 36 : perfectionnement professionnel

36.01 Parce que les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer la qualité du service de carrière à l'étranger, de maintenir et de rehausser les normes professionnelles des agentes du service extérieur, les fonctionnaires peuvent se voir donner, à l'occasion, la possibilité :

a) de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,
ou

b) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur.

36.02 Toute fonctionnaire peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, et l'Employeur peut choisir une fonctionnaire, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un perfectionnement professionnel. Lorsqu'une fonctionnaire est choisie par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, l'Employeur la consulte avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

36.03 Toute fonctionnaire choisie pour participer à un programme de perfectionnement professionnel continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut être admise à bénéficier. Elle n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 14 : heures supplémentaires, et 18 : déplacements, durant le temps passé à un programme de perfectionnement professionnel prévu dans le présent article.

36.04 Toute fonctionnaire participant à un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, peut toucher le remboursement de dépenses de voyages raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

Article 37 : congé d'examen

37.01 Un congé payé pour se présenter à un examen écrit peut être accordé par l'Employeur à un fonctionnaire qui n'est pas en congé d'études. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'Employeur, le cours d'études se rattache directement aux fonctions du fonctionnaire ou s'il améliore ses qualifications.

Article 38 : congé pour bénévolat

**

À compter du 1er avril 2019, l'article 38 sera supprimé de la convention collective.

38.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le fonctionnaire.

Article 39 : Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

39.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables au fonctionnaire l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

**

39.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le fonctionnaire.

À compter du 1er avril 2019, les dispositions précédentes de l'article 38 sont supprimées et le paragraphe 39.02 est remplacé par ce qui suit :

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus quinze (15) heures ou quatre (4) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le fonctionnaire.

Chapitre V : autres conditions d'emploi

Article 40 : Directives sur le service extérieur et ententes du Conseil national mixte

40.01 Les conditions d'emploi d'une fonctionnaire assujettie aux Directives sur le service extérieur sont celles que renferme la présente convention, à moins qu'elles n'entrent en conflit avec celles que comportent les Directives sur le service extérieur, en un tel cas ces dernières conditions d'emploi s'appliquent.

40.02 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978, et telles que modifiées de temps à autre, feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTFP.

40.03 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique a rendu une décision conformément à l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui a pris effet le 6 décembre 1978, tel que modifié de temps à autre.

40.04 Sur demande écrite de la fonctionnaire, l'Employeur fournira en un temps opportun aux deux (2) parties la liste des ententes du Conseil national mixte qui font partie de la présente convention collective et ont un rapport direct avec les conditions d'emploi de la fonctionnaire demanderesse.

**

40.05 Toutes les directives, politiques et règlements auxquels l'Association a choisi de prendre part en vertu des dispositions des règlements administratifs du Conseil national mixte ou des protocoles d'entente, avec leurs modifications successives, font partie de la présente convention. Ces directives, politiques et règlements doivent être accessibles à : http://www.njc-cnm.gc.ca.

**

40.06 Les griefs découlant des directives, politiques et règlements du CNM devront être présentés conformément au paragraphe 10.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

Article 41 : élimination de la discrimination

**

41.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'une fonctionnaire du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, une condamnation pour laquelle la fonctionnaire a été graciée ou son adhésion à l'Association ou son activité dans celle-ci.

41.02

a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

41.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Article 42 : harcèlement sexuel

42.01 L'Association et l'Employeur reconnaissent le droit des fonctionnaires de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

42.02

a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

42.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Article 43 : droits d'inscription

43.01 L'Employeur rembourse au fonctionnaire les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à une ou plusieurs associations professionnelles lorsque ces versements sont nécessaires pour répondre à une exigence professionnelle posée par l'Employeur pour remplir les fonctions ou responsabilités assignées.

Article 44 : sécurité d'emploi

44.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque fonctionnaire d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

Article 45 : conflits de travail

45.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre Employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces fonctionnaires un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Chapitre VI : rémunération et durée de la convention

Article 46 : administration de la paye

46.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les conditions actuelles régissant l'application de la rémunération aux fonctionnaires, lorsqu'elles s'appliquent, ne sont pas modifiées par la présente convention.

46.02 Tout fonctionnaire a droit à une rémunération, pour services rendus, calculée d'après l'échelle de rémunération prévue à l'appendice A pour le niveau prescrit dans son certificat de nomination émis par la Commission de la fonction publique ou sous son autorisation.

46.03 Échelles de rémunération

a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur aux dates précisées.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

(i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux fonctionnaires, aux anciens fonctionnaires ou, en cas de décès, à la succession des anciens fonctionnaires de la présente convention pendant la période de rétroactivité;

(iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

(iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que le fonctionnaire recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

(v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 46.03b) pour un montant de un dollar (1 $) ou moins.

46.04 Rémunération d'intérim

Le fonctionnaire qui est tenu par l'Employeur d'exécuter et qui exécute effectivement sur une base intérimaire une grande partie des fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, touche une rémunération

d'intérim, calculée à partir de la date à laquelle il a commencé à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur, pour la période au cours de laquelle il assure l'intérim.

S'il s'agit d'une affectation intérimaire à un poste du Groupe de la direction, le fonctionnaire est exempté de l'application de l'article 14 : heures supplémentaires pour la période au cours de laquelle il est assujetti aux dispositions du Programme de gestion de rendement pour les cadres. Toutefois, il est entendu que le fonctionnaire qui touche des paiements prévus à l'article 14 : heures supplémentaires, n'est pas assujetti aux dispositions du Programme de gestion du rendement pour les cadres durant la même période.

Lorsque la période d'attente comporte un jour désigné comme jour férié payé, celui-ci sera considéré comme un jour travaillé aux fins de la période d'attente.

46.05 Aucun versement additionnel

Le fonctionnaire qui reçoit des versements en vertu de l'article 14 : heures supplémentaires, de l'article 15 : indemnité de rappel au travail, de l'article 16 : disponibilité ou de l'article 17 : congés fériés désignés ne peut recevoir qu'une seule rémunération pour un même service.

46.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Association les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des fonctionnaires au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

46.07 Exposé des fonctions

À compter du 1er juillet 2005, le fonctionnaire de niveaux FS-1 et FS-2, a droit, sur demande écrite, à un exposé officiel des fonctions et responsabilités du poste auquel il est affecté, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste.

46.08 Paiement en trop

Lorsqu'un fonctionnaire, bien que ce ne soit pas de sa faute, a touché une rémunération excessive, le bureau payeur, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, doit aviser le fonctionnaire de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50 $) et, lorsque le fonctionnaire informe la direction locale que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises conjointement par le ministère et le bureau payeur afin que le recouvrement ne dépasse pas dix pour cent (10 %) de la rémunération du fonctionnaire pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

Article 47 : modification de la convention

47.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

Article 48 : durée de la convention

**

48.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2018.

48.02 À moins d'indications contraires précises, la présente convention entre en vigueur à la date de sa signature.

**

48.03 L'Employeur s'efforcera de mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective dans un délai de cent vingt (120) jours à compter de la date de signature.

Article 49 : obligations religieuses

49.01 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la fonctionnaire qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

49.02 Les fonctionnaires peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.

49.03 Nonobstant le paragraphe 49.02, à la demande de la fonctionnaire et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à la fonctionnaire afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la fonctionnaire devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

49.04 La fonctionnaire qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit informer l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

Article 50 : rendez-vous chez le médecin pour les fonctionnaires enceintes

50.01 Une période de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une fonctionnaire enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

50.02 Lorsque la fonctionnaire doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Article 51 : réaffectation ou congé liés à la maternité

51.01 La fonctionnaire enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

51.02 La demande dont il est question au paragraphe 51.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

51.03 La fonctionnaire peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 51.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, la fonctionnaire a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a) modifie ses tâches, la réaffecte,
ou
b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

51.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la fonctionnaire ou la réaffecte.

51.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la fonctionnaire ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe la fonctionnaire par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

51.06 Sauf exception valable, la fonctionnaire qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

Signée à Ottawa, le 19e jour du mois de juin 2018.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Daniel Cyr
Yves Beaupré
Claude Houde
Taitu Deguefe
Nicole Houle
Nicholas Gosselin
Ashley Russell

L'Association professionnelle des agents du service extérieur

Ron Cochrane
Pamela Isfeld
Randy Orr
John Gosal
Paul Raven
Eric Schallenberg
Debra Hulley

**Appendice A

FS : groupe du service extérieur, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

$) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
X) En vigueur à compter du 1er juillet 2016, restructuration
Y) En vigueur à compter du 1er juillet 2016, restructuration
C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

FS-01/FSDP : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
$) 1er juillet 2013	61156	63603	66147	s.o
A) 1er juillet 2014	61920	64398	66974	s.o
B) 1er juillet 2015	62694	65203	67811	s.o
Y) 1er juillet 2016, restructuration	s.o	65203	67811	70523
C) 1er juillet 2016	s.o	66018	68659	71405
D) 1er juillet 2017	s.o	66843	69517	72298

FS-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	71888	75123	78504	82036	85728	89586
A) 1er juillet 2014	72787	76062	79485	83061	86800	90706
B) 1er juillet 2015	73697	77013	80479	84099	87885	91840
X) 1er juillet 2016, restructuration	73697	77013	80479	84099	87885	91840
C) 1er juillet 2016	74618	77976	81485	85150	88984	92988
D) 1er juillet 2017	75551	78951	82504	86214	90096	94150

FS-02 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
$) 1er juillet 2013	93617	98330
A) 1er juillet 2014	94787	99559
B) 1er juillet 2015	95972	100803
X) 1er juillet 2016, restructuration	95972	102819
C) 1er juillet 2016	97172	104104
D) 1er juillet 2017	98387	105405

FS-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
$) 1er juillet 2013	86604	90067	93672	97418	101315	105367	109583
A) 1er juillet 2014	87687	91193	94843	98636	102581	106684	110953
B) 1er juillet 2015	88783	92333	96029	99869	103863	108018	112340
X) 1er juillet 2016, restructuration	88783	92333	96029	99869	103863	108018	114587
C) 1er juillet 2016	89893	93487	97229	101117	105161	109368	116019
D) 1er juillet 2017	91017	94656	98444	102381	106476	110735	117469

FS-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
$) 1er juillet 2013	105367	109583	113966	118522	123856
A) 1er juillet 2014	106684	110953	115391	120004	125404
B) 1er juillet 2015	108018	112340	116833	121504	126972
X) 1er juillet 2016, restructuration	108018	112340	116833	121504	129511
C) 1er juillet 2016	109368	113744	118293	123023	131130
D) 1er juillet 2017	110735	115166	119772	124561	132769

Notes sur la rémunération

**

1. Administration du rajustement de la rémunération

Le fonctionnaire rémunéré au niveau FS-01 de l'échelle des taux de rémunération doit, à la date d'entrée en vigueur stipulée à l'appendice A, être rémunéré selon l'échelle de taux de rémunération A, B, C, et D, au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.

Le fonctionnaire rémunéré aux niveaux FS-02 à FS-04 de l'échelle des taux de rémunération doit, à la date d'entrée en vigueur stipulée à l'appendice A, être rémunéré selon l'échelle de taux de rémunération A, B, X, C, et D, au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.

**

2. Restructuration

À compter du 1er juillet 2016, un fonctionnaire au niveau FS-01 à l'échelon le plus bas sera déplacé à l'échelon le plus bas du nouveau taux de rémunération de l'échelle Y des taux, un fonctionnaire au niveau FS-01 qui a terminé douze (12) mois dans le programme sera placé au nouveau deuxième échelon et un fonctionnaire au niveau FS-01 qui a terminé vingt-quatre (24) mois dans le programme passera au nouveau taux de rémunération maximal.

3. Augmentations d'échelon de rémunération

a) À compter du 1er août de chaque année, un fonctionnaire à temps plein reçoit une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle pourvu qu'il ait été rémunéré pendant au moins six (6) mois complets au cours des douze (12) mois précédents.

b) Les fonctionnaires embauchés dans le cadre d'un programme de perfectionnement du service extérieur reçoivent une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle lorsqu'ils comptent douze (12) et vingt-quatre (24) mois de service continu à partir de la date d'adhésion au programme, pourvu qu'ils aient les compétences précisées. La période de service continu est réduite de toute période de congé non rémunéré supérieure à trois (3) mois.

4. Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE)

À la suite de la révision de la durée du PPSE, les participants au programme qui ont réussi l'évaluation passée au terme des trente-six (36) mois du programme le 1er juillet 2005 sont réputés avoir terminé le programme avec succès.

5. Mesure de transition

À titre de mesure de transition, les participants au PPSE embauchés avant le 1er janvier 2003, s'ils terminent le programme avec succès, sont promus au niveau FS-02. Les fonctionnaires dont le poste d'attache est de niveau FS-02 sont admissibles à une évaluation individuelle des critères de mérite en vue d'une promotion au niveau FS-03 douze (12) mois après qu'ils ont atteint le taux de salaire maximal de la structure FS-02.

Les dispositions de la mesure de transition cessent d'exister dans le cas des fonctionnaires qui quittent le PPSE après le 7 avril 2005, et ce, même s'ils reprennent le programme par la suite.

**Appendice B

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Association professionnelle des agents du service extérieur concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 4 décembre 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 20 : Indemnité de départ

20.01 Lors du calcul des indemnités en vertu du présent article, le taux de rémunération hebdomadaire indiqué dans le présent article est le taux de rémunération hebdomadaire auquel le fonctionnaire a droit pour sa classification.

À compter du 4 décembre 2013, les paragraphes 20.02c) et d) sont supprimés de la convention collective.

20.02 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.03, le fonctionnaire touche des indemnités de départ calculées selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a) dans le cas du fonctionnaire qui est l'objet d'une première mise en disponibilité, pour la première (1re) année d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365);

b) dans le cas du fonctionnaire qui est l'objet d'une seconde mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle le fonctionnaire a déjà reçu une indemnité de départ au terme de l'alinéa a) ci-dessus;

c) dans le cas d'une démission, sous réserve de l'alinéa 20.02d) et après dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de treize (13) semaines;

d) lors de la retraite, lorsque le fonctionnaire a droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique ou lorsqu'il a, en vertu de cette Loi, droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre

de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365) l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser trente (30) semaines;

e) si un fonctionnaire décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) semaines, sans tenir compte des autres indemnités payables;

f) lorsque le fonctionnaire justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité ou lorsque le fonctionnaire justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, conformément à l'alinéa 12(1)d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines;

g) lorsque le fonctionnaire justifie de plus d'une (1) année d'emploi continue et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

20.03 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite à l'égard de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi au sein de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 20.03.

20.04 Nomination à un poste chez un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 20.02c) (avant le 4 décembre 2013) ou des paragraphes 20.05 à 20.08 (à compter du 4 décembre 2013).

20.05 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve du paragraphe 20.03 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 4 décembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

b) Sous réserve du paragraphe 20.03 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 4 décembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin l'indemnité de départ

20.06 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 4 décembre 2013,
ou

b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale,
ou

c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 20.07c).

20.07 Choix de l'option

a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.

c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 20.06a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 20.06b).

d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.07b) sera réputé voir choisi l'option 20.06b).

20.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation FS à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation FS lorsque, à la date de la

nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 20.02c) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

a) Sous réserve du paragraphe 20.03 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 4 décembre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

b) Sous réserve du paragraphe 20.03 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 4 décembre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

c) L'employé-e qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 20.06. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.08c) sera réputé voir choisi l'option 20.06b).

**Appendice C

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente sur le mieux-être des employés conclue entre l'employeur et l'Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE) en ce qui concerne le mieux-être des employés.

Les parties conviennent d'établir un groupe de travail composé d'un comité directeur et d'un comité technique, qui bénéficieront de l'attention et de l'engagement à long terme de la haute direction des deux parties.

Le groupe de travail formulera des recommandations sur les mesures visant à améliorer le bien-être des employés et à aider ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure à réintégrer le milieu de travail.

Le comité directeur et le comité technique seront établis d'ici le 31 janvier 2017. Ces comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Il incombera au comité directeur de choisir les membres du comité technique. Le comité directeur sera coprésidé par la présidente de l'Alliance et un représentant de l'employeur.

Le comité directeur établira le mandat du comité technique et approuvera le plan de travail ainsi que les échéances des rapports provisoires du comité technique.

Le temps consacré par les employés au soutien du comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. Le congé payé accordé par l'employeur aux employés prenant part à ces activités comprendra le temps de préparation et de déplacement.

Les membres du comité directeur pourront, d'un commun accord, prolonger les échéances du comité technique. Ils pourront également, d'un commun accord, modifier le mandat du comité technique de temps à autre.

Le comité technique rédigera, d'ici le 1er décembre 2017, les ententes et les documents nécessaires à l'examen d'un régime de mieux-être durant la prochaine ronde de négociation collective. Le comité technique se réunira régulièrement et présentera des recommandations provisoires qui seront étudiées par le comité directeur en ce qui concerne :

- les paramètres de remplacement du revenu, la gestion des crédits de congé de maladie accumulés et toute modification conséquente aux congés prévus dans les conventions collectives actuelles;
- les conditions d'admissibilité à un nouveau régime de mieux-être;
- les questions de protection de la vie privée;
- les processus d'évaluation interne, d'approbation et de refus;

- la gestion des cas et les mesures permettant à ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure de bien réintégrer le milieu de travail;
- la gouvernance conjointe du régime de mieux-être;
- des options de traitements médicaux non conventionnels;
- d'autres mesures favorisant une gestion intégrée des activités de mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, y compris, mais sans s'y limiter, des moyens de réduire et d'éliminer les obstacles au mieux-être dans le milieu de travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

Dans le cadre de ses délibérations, le comité technique tiendra compte des activités pertinentes du Groupe de travail sur la santé mentale et du Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail.

Le comité technique étudiera également les pratiques en vigueur dans d'autres juridictions et chez d'autres employeurs canadiens qui pourraient s'appliquer à la fonction publique, en tenant compte du fait que les milieux de travail diffèrent les uns des autres. Il consultera le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail, au besoin, ainsi que des experts canadiens en gestion de la santé et de l'invalidité.

Principes clés

Un nouveau régime de mieux-être sera fondé sur ce qui suit.

- Il doit contribuer à créer une main d'œuvre saine grâce à un examen holistique des questions de santé physique et mentale.
- Il doit prévoir des protocoles de gestion de cas et de retour rapide au travail, conformément aux pratiques exemplaires.
- Il doit explorer l'intégration à d'autres régimes d'avantages sociaux du secteur public.
- Il doit tenir compte de l'ensemble des problèmes de santé, des situations de travail et des circonstances personnelles des employés, notamment les maladies chroniques et épisodiques, le temps de déplacement à partir des communautés du Nord et des communautés isolées afin d'obtenir un diagnostic et un traitement (conformément aux directives du CNM, telles que la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État), et le temps d'attente pour obtenir l'autorisation médicale de retourner à la maison.
- Il doit être intégré aux conventions collectives et le dernier palier d'arbitrage se rapportant au régime sera la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP).
- Il doit être administré au sein de la fonction publique fédérale et non par un fournisseur externe.
- Les mêmes conditions s'appliquent à tous les employés.
- Il doit veiller au remplacement complet du revenu durant les périodes couvertes par le régime.
- Les nouvelles mesures prévoient au moins le même soutien du revenu que les crédits de congés de maladie accumulés dans le régime actuel.

- La banque de congés de maladie actuelle sera protégée (droit acquis) et sa valeur sera convenablement reconnue.

Si les parties ne parviennent pas à une entente dans les 18 mois de l'établissement du comité technique, ou si elles atteignent une impasse avant l'expiration de ce délai, elles conviennent de nommer conjointement un médiateur dans les 30 jours.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente après la médiation, les conditions de travail actuelles ayant trait au régime de congés de maladie des membres de l'APASE demeurent inchangées.

Les parties conviennent de recommander ces propositions à leurs représentants respectifs.

Signé à Ottawa, ce 5e jour de mars 2018.